

ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА

Е. Y. Vasilieva

The approaches to quality estimation of teaching staff activity at higher institutions

This article analyzes the causes of complexity to work up the model and methods for teaching quality estimation and also the typical disadvantages of quality estimation methods for teaching staff that are presently used at Russian institutes of higher education. The example of general scheme for teaching quality estimation is also demonstrated.

Необходимость в оценке деятельности преподавателя вуза связана с тем, что именно оценка дает ответ о качестве последней. При решении практических вопросов субъекту необходим именно этот ответ, поскольку от него зависит и его решение о выборе средств достижения намеченных целей.

Анализ показывает, что в большинстве вузов оценка качества деятельности профессорско-преподавательского состава систематически не проводится. Это не значит, конечно, что преподавателей вообще не оценивают: прохождение процедуры конкурса на замещение вакантных должностей по кафедре невозможно без оценки. Говоря об отсутствии систематической оценки деятельности преподавателей, мы имеем в виду то обстоятельство, что в основу этой работы не положена какая-либо четко сформулированная концепция. А это затрудняет практическую работу. Поэтому большой интерес представляет опыт вузов, которые разработали и используют те или иные модели оценки [1–5].

В целом ряде вузов разрабатываются и апробируются разнообразные методики оценки преподавательского состава, но общепринятой методики в настоящее время нет. Анализируя причины сложности разработки модели и методов оценки преподавателей, исследователи сходятся во мнении, что они обусловлены комплексом факторов: 1) подготовка специалистов в вузе — это коллективный труд, поэтому сложно определить вклад в него отдельного преподавателя, выполняющего множество функциональных обязанностей; 2) недостаток, а порой и отсутствие достоверной информации о качественных результатах деятельно-

сти вуза в целом (сбор информации о работе всех выпускников — сложная практическая и научная проблема) и отдельных преподавателей в частности; 3) сопротивление некоторых руководителей и преподавателей введению объективной оценки результатов педагогической деятельности на основе полной и достоверной информации (это касается не только «слабых» преподавателей, но и тех, кто просто не любит контроля, кому удобнее личностная оценка коллег и руководства, а не оценка по конкретным результатам деятельности) [6, с. 40].

Несмотря на сложность проблемы, многие вузы России уже разработали свои методы и критерии оценки труда преподавателей. В настоящее время в практике современной высшей школы существуют более 40 методик измерения и оценки деятельности преподавателей. Однако опыт свидетельствует о том, что они пока не могут быть признаны совершенными и требуют качественной доработки [6, с. 39]. Проведенный в работе [7] анализ данных методик показал, что им присущи типичные недостатки, не позволяющие превратить процесс оценки деятельности преподавателя в инструмент развития его личности:

- преобладание качественного характера предлагаемых к оценке показателей;

- излишняя формализация методик, основанная на допущении того, что общая оценка деятельности преподавателя определяется только количественными характеристиками ее составляющих;

- в итоговый рейтинг включаются только те показатели, которые можно измерять количественно, однако они не охватывают весь спектр деятельности педагога;

— при определении рейтинга не учитывается аксиологический аспект оценки. Все виды деятельности педагога и отдельные показатели внутри видов являются равнозначными;

— отсутствие ясного представления о направлении интерпретации полученных в ходе оценивания результатов и возможностей их практического использования.

Критические замечания в отношении тех или иных методик несколько не умаляют заслуг их авторов, сделавших шаг вперед в такой сложной области. Эти замечания не отрицают также, что уже самые начальные попытки системной оценки преподавателей дают большой практический эффект. К сожалению, почти все анализируемые методики отнесены нами либо к *частным* (представляющим собой адаптированную для определенных целей систему предписаний, обеспечивающих целесообразность и обоснованность оценочной деятельности соответствующих субъектов в определенных условиях), либо к *конкретным* (представляющим описание процедур оценивания и инструментарий для конкретных видов и этапов оценки) методикам. Между тем наука и практика испытывают острую потребность в общих методиках оценки качества деятельности преподавателей, которые являют собой своеобразную программу оценочной деятельности, раскрывающую общие задачи, логику этапов оценки, необходимые условия ее осуществления. Пример общей методики оценки качества деятельности преподавателей вуза приведен в работе [8].

Нами разработана и апробирована *общая методика анализа информации и принятия решения по результатам оценки качества личности и деятельности преподавателя*, при этом мы исходим из следующих положений:

1. Процедура аттестации (прохождения преподавателя по конкурсу) не может быть сведена к формальному акту признания его статуса (ученая степень, ученое звание), так как ее целью является не только признание и подтверждение соответствия формальным признакам, но и подтверждение содержания и качества деятельности установленным стандартам заявленной статусной категории должности по кафедре.

2. Процедура аттестации (установления должностного статуса) требует наличия полной, достоверной информации о деятельности преподавателя. Сбор, ежегодное обновление, анализ информации службы качества позволяют разработать гибкие механизмы управления на основе модели-

рования критериальных значений показателей результативности и качества деятельности преподавателей и математических моделей отнесения их к той или иной статусной категории.

Таким образом, моделирование критериальных значений показателей качества деятельности основано на следующих принципах:

1) создание информационной среды. Для объективной и обоснованной оценки преподавателя необходимо иметь достаточно полную информацию о его деятельности и о реальном состоянии деятельности профессорско-преподавательского состава вуза в целом. Сбор, сопровождение и анализ данных требуют создания в вузе единого банка данных с использованием современных информационных технологий;

2) актуальность информации. Данные о деятельности ППС вуза, которые используются для анализа и принятия решения по аттестации преподавателя, требуют регулярного обновления, например, ежегодного;

3) учет специфики содержания деятельности ППС. Корректность анализа деятельности преподавателя обеспечивается не только актуальностью информации, но и методикой дифференциации преподавателей по статусным категориям.

Рабочим документом, который служит информационной поддержкой для принятия решения по аттестации преподавателя, является представление преподавателя к аттестации.

Подготовка представления к аттестации — достаточно длительный и трудоемкий процесс, который во многом зависит от достоверности и корректности информации, представленной преподавателем, заведующим кафедрой, другими субъектами оценки.

Таким образом, представление преподавателя к аттестации — это совокупность аналитических материалов, полученных службой качества, и результатов экспертной оценки деятельности преподавателя, о соответствии заявленного статуса должности требованиям к соответствующей должности.

Представление в сжатом и компактном виде позволяет познакомиться с результатами деятельности преподавателя и принять обоснованное решение. Форма представления информации о преподавателе основана на методах визуализации, которые дают возможность сделать процедуру принятия решения «прозрачной» — наглядной и понятной.

Представление содержит информационные и аналитические материалы по преподавателю, проходящему аттестацию.

Информационные материалы служат для информирования членов ученого совета:

- о наличии ученой степени и звания;
- контингенте обучаемых студентов (слушателей, курсантов);
- перечне дисциплин, читаемых преподавателем;
- направлении научных исследований, осуществляемых преподавателем;
- составе экспертной комиссии, проводившей оценку деятельности преподавателя.

Аналитические материалы предназначены прежде всего для принятия решения об уровне качества деятельности преподавателя и установления статусной категории по должности на кафедре на основе показателей аттестации.

Часть показателей представляется качественной (экспертной) оценкой, часть количественной — на основе анализа информации, предоставленной службой качества.

Экспертная оценка дается в заключении по аттестации преподавателя и свидетельствует:

- о качестве научно-исследовательской работы;
- качестве методического обеспечения дисциплины;
- качестве системы контроля знаний студентов по дисциплине;
- соответствии уровня и качества подготовки обучаемых студентов требованиям ГОС по дисциплине;
- качестве организации внеучебной работы со студентами.

Показатели, представленные службой качества, дают материал для анализа качества деятельности преподавателя на фоне средних значений качества деятельности других преподавателей с учетом статуса должности по кафедре (по данным за последние 5 лет), они учитывают:

- эффективность образовательной деятельности;
- эффективность научно-методической работы;
- эффективность общественной работы.

Таблица 1

Матрица экспертов

Критерии и показатели качества деятельности преподавателя	Виды оценки качества деятельности				
	самооценка	рейтинг	экспертная оценка	оценка студентов	суммарная оценка, баллы
1. Соответствие результатов деятельности требованиям в области:					
1.1. Преподавания					
1.2. Методической работы					
1.3. НИР					
2. Удовлетворенность качеством преподавания:					
2.1. Студентов					
2.2. Выпускников					
3. Педагогическая работа:					
3.1. Статус					
3.2. Результативность					
3.3. Перспективность					
4. Научная работа:					
4.1. Статус					
4.2. Результативность					
4.3. Перспективность					
5. Учебная работа:					
5.1. Статус					
5.2. Результативность					
5.3. Перспективность					

Алгоритм принятия решения

Должность	Аттестован	Аттестован с замечаниями	Неаттестован на заявленную должность
Преподаватели: старшие преподаватели, ассистенты	Соответствие требованиям, предъявляемым к должности «преподаватель». Все экспертные (качественные) показатели положительны. Значения метрических (количественных) показателей выше средних по данной статусной группе (индекс соответствия средним значениям J больше 1)	Соответствие требованиям, предъявляемым к должности «преподаватель». Все экспертные (качественные) показатели положительны. Большая часть значений метрических (количественных) показателей выше средних по данной статусной группе (индекс соответствия средним значениям J больше либо равен 1)	Не соответствие требованиям, предъявляемым к должности «преподаватель». Ряд экспертных (качественных) показателей отрицательны. Значительная часть значений метрических (количественных) показателей ниже средних по данной статусной группе (индекс соответствия средним значениям J меньше 1)
Доцент	Соответствие требованиям, предъявляемым к должности «доцент». Все экспертные (качественные) показатели положительны. Значения метрических (количественных) показателей выше средних по данной статусной группе (индекс соответствия средним значениям J больше 1)	Соответствие требованиям, предъявляемым к должности «доцент». Все экспертные (качественные) показатели положительны. Большая часть значений метрических (количественных) показателей выше средних по данной статусной группе (индекс соответствия средним значениям J больше либо равен 1)	Несоответствие требованиям, предъявляемым к должности «доцент». Ряд экспертных (качественных) показателей отрицательны. Значительная часть значений метрических (количественных) показателей ниже средних по данной статусной группе (индекс соответствия средним значениям J меньше 1)
Профессор	Соответствие требованиям, предъявляемым к должности «профессор». Все экспертные (качественные) показатели положительны. Значения метрических (количественных) показателей выше средних по данной статусной группе (индекс соответствия средним значениям J больше 1)	Соответствие требованиям, предъявляемым к должности «профессор». Все экспертные (качественные) показатели положительны. Большая часть значений метрических (количественных) показателей выше средних по данной статусной группе (индекс соответствия средним значениям J больше либо равен 1)	Несоответствие требованиям, предъявляемым к должности «профессор». Ряд экспертных (качественных) показателей отрицательны. Значительная часть значений метрических (количественных) показателей ниже средних по данной статусной группе (индекс соответствия средним значениям J меньше 1)

Аналитическая информация представляется в виде диаграмм Парето — ранжирования преподавателей по отдельному показателю.

В представлении отражаются данные самооценки качества научно-педагогической деятельности преподавателя, экспертной оценки, индивидуального рейтинга, оценки качества преподавания студентами.

Алгоритм принятия решения. Процесс рассмотрения документов и подготовки аналитических материалов для представления в ученый совет достаточно технологичен для того, чтобы обеспечить объективность и обоснованность принятия решения, а также дать определенные рекомендации для дальнейшего улучшения качества деятельности преподавателя.

Определение профессионального потенциала преподавателя. В соответствии с заключением о степени выраженности личностно-деловых профессионально важных качеств преподавателя, а также о научно-педагогических и профессиональных умениях выносится вариант рекомендации: может быть рекомендован, рекомендован, безусловно рекомендован.

Установление уровня качества деятельности преподавателя. Уровень качества деятельности преподавателя определяется на основе самооценки, экспертной оценки, оценки качества преподавания студентами, рейтинговой оценки качества деятельности.

Стадии оценивания качества деятельности преподавателя

Оценка качества деятельности преподавателя проводится в три стадии (этапа).

На первой стадии преподаватель получает информацию от службы качества вуза, консультируется и заполняет анкету-самооценку (АС). В ней он оценивает по 7-балльной шкале качество своей научно-педагогической и профессиональной деятельности.

На второй стадии эксперты заполняют матрицы экспертов (МЭ) по каждому критерию и параметрам деятельности на основе:

- данных самооценки;
- анализа представленных преподавателем материалов;
- собственных экспертных оценок;
- опроса студентов (табл. 1).

На третьей стадии оформленные документы поступают в службу качества, где подвергаются входному контролю, систематизации, анализу и обработке. Далее они представляются членам учебного совета для принятия соответствующего решения.

Опыт работы по данной методике показывает, что необходима большая вариативность при принятии решений по аттестации преподавателя. Предполагается, что возможны следующие варианты решений:

- аттестован на заявленную должность;
- аттестован с замечаниями на заявленную должность;
- не аттестован.

Примерная схема принятия решения приведена в табл. 2.

Таким образом, аттестация с замечаниями возможна в случае неполного соответствия преподавателя требованиям к заявленному статусу при подтверждении или изменении должности по кафедре. При аттестации с замечаниями можно предложить преподавателю разработать программу улучшения качества своей деятельности, предусматривающую устранение отмеченных недостатков в течение 1–2 лет и предоставление отчета о результатах работы на кафедру. Расширение спектра решений по аттестации преподавателей даст возможность ввести более действенный механизм управления в вузе.

Литература

1. Захаревич В. Г., Обуховец В. А. Оценка качества работы преподавателей вуза // Высш. образование сегодня. 2003. № 5. С. 12–15.
2. Ковалев В. Система оценки деятельности кафедр университета // Вестн. высш. школы. 2002. 1. С. 17–22.
3. Мизинцев В. П. Основы аттестации профессорско-преподавательского состава в вузе. Южно-Сахалинск, 2002.
4. Новаков Н. Рейтинг преподавателей и управление вузом / ВолгГТУ. Волгоград, 2002.
5. Нуждин В. Н., Кадамцева Г. Г. Стратегическое управление качеством образования. // Высш. образование сегодня. 2003. № 4–5. С. 6–13.
6. Алексеева Л. П., Шаблыгина Н. С., Агеева Л. Н. Повышение квалификации преподавателей вузов России в условиях реформирования высшей школы. М., 2002. 48 с. (Содержание, формы и методы обучения в высшей школе: Аналит. обзоры по основным направлениям развития высш. образования / НИИВО; Вып. 9).
7. Трапцын С. Ю. Теоретические основы управления качеством образовательного процесса в военном вузе: Дис... д-ра пед. наук. СПб., 2000.
8. Бордовская Н. В., Титова Е. В. Методика оценки качества деятельности преподавателей вуза: Методические рекомендации. С-Петербург; Архангельск, 2003. 72 с.

